

Gender Equality Plan UBT Future Energy Lab Wunsiedel GmbH

Version 1.0 – 2025 - 2028

Öffentlicher Auszug des Gleichstellungsplans der UBT Future Energy Lab Wunsiedel GmbH

Gem. §12 Abs. 1 BGleG und den Vorgaben der EU u. A. Verordnung (EU) 2021/695 des europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021

Erstellt von: Dr.-Ing. Theresa Weith, Melanie Gutschmann und Tim Ficht

Firma: UBT Future Energy Lab Wunsiedel GmbH, Rot-Kreuz-Str. 6, 95632 Wunsiedel

Wunsiedel, Dezember 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Grundprinzipien.....	5
2. Organisationsanalyse und Datenerhebung.....	5
3. Ziele und Maßnahmen	5
3.1 Förderung eines hohen Frauenanteils in wissenschaftlichen und leitenden Funktionen	6
3.2 Chancengleichheit bei Einstellung, Beförderung und Entgelt	6
3.3 Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur	6
3.4 Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung.....	6
4. Governance und Verantwortung	7
5. Monitoring, Evaluation und Reporting.....	7
6. Kommunikation und Sensibilisierung.....	7
Schlussbemerkung.....	8

Vorwort

Die UBT Future Energy Lab Wunsiedel GmbH – kurz: das FEL – ist eine junge außeruniversitäre Forschungseinrichtung, die sich mit zentralen Zukunftsfragen der Energieversorgung befasst. Gegründet wurde das FEL im Jahr 2023 als Joint Venture der Universität Bayreuth und der SWW Wunsiedel GmbH unter der Leitung von Prof.-Dr.-Ing. Dieter Brüggemann. Gefördert durch Mittel des Freistaats Bayern verfolgt das FEL das Ziel, einen wesentlichen Beitrag zu einer digitalisierten, dekarbonisierten und dezentralen Energiewelt zu leisten. Es bildet eine innovative Schnittstelle von Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Es führt eigene FuE-Projekte durch und fördert die Zusammenarbeit zwischen etablierten Unternehmen und Start-ups sowie anderen Forschungseinrichtungen. Der Fokus liegt darauf, gemeinsam praxisnahe und zugleich zukunftsweisende Energielösungen zu entwickeln, die über die reine Theorie hinausgehen und einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen.

Mit dem vorliegenden Gender Equality Plan (GEP) verpflichtet sich das FEL zur Förderung von Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit in Forschung und Entwicklung, Lehre, Transfer und Arbeitskultur.

Der GEP erfüllt alle Anforderungen gemäß:

- Horizon Europe
- EU Gender Equality Strategy
- BGleG (Bundesgleichstellungsgesetz)
- Grundgesetz

Dieser GEP schafft verbindliche Rahmenbedingungen, um Geschlechtergerechtigkeit strukturell zu verankern, Diskriminierung vorzubeugen und ein inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten.

Der GEP entspricht den Anforderungen der EU (Horizon Europe), folgt bundesweiten Gleichstellungsrichtlinien und wird jährlich überprüft und weiterentwickelt. Der GEP des FEL ist ein lebendiges Dokument, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Er stellt sicher, dass das FEL nicht nur technologisch, sondern auch gesellschaftlich zukunftsweisend arbeitet. Durch konsequente Gleichstellungspolitik schaffen wir ein Umfeld, in dem Vielfalt als Stärke genutzt wird.

Das FEL verfolgt das Ziel, innovative Lösungen für eine klimaneutrale Energiezukunft zu entwickeln. Wissenschaftliche Exzellenz und technologische Innovationskraft sind jedoch nur möglich, wenn Vielfalt und Chancengleichheit aktiv gefördert werden.



Prof. Dr.-Ing. Dieter Brüggemann
Geschäftsführung



Dr.-Ing. Theresa Weith
Teamleiterin

1. Grundprinzipien

Die Grundprinzipien, die dieser GEP gemäß den EU-Richtlinien verfolgt und im FEL verankert sind, lassen sich in vier zentralen Leitgedanken zusammenfassen. Im Mittelpunkt steht die Gleichberechtigung der Geschlechter – unabhängig von Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung. Ebenso wichtig ist die Transparenz sämtlicher Prozesse, insbesondere im Bereich Recruiting, Förderung und Karriereentwicklung. Darüber hinaus fördert der GEP die Vereinbarkeit von Beruf, Forschung und Familie, indem er flexible Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden unterstützt. Schließlich legt er großen Wert auf eine respektvolle und inklusive Arbeitskultur, in der keinerlei Form von Diskriminierung oder Belästigung toleriert wird.

2. Organisationsanalyse und Datenerhebung

Das Ziel der organisatorischen Datenerhebung besteht darin, strukturelle Hindernisse sichtbar zu machen und darauf aufbauend wirksame, datengestützte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung abzuleiten. Zu diesem Zweck werden jährlich verschiedene Kennzahlen systematisch erfasst und veröffentlicht, soweit diese sinnvoll gebildet werden können und Persönlichkeitsrechte und Datenschutz gewahrt bleiben. Dazu gehören:

- Geschlechterverteilung in allen Beschäftigungsgruppen,
- Anteil von Frauen in Führungspositionen und Projektleitungen,
- Rekrutierungsdaten wie der Anteil weiblicher Bewerbungen, Einladungen zu Gesprächen und tatsächliche Einstellungen
- Nutzung familienfreundlicher Angebote
- Anteil der Frauen bei Weiterbildungen

3. Ziele und Maßnahmen

Die nachfolgenden Handlungsfelder bilden die zentralen Schwerpunkte des Gleichstellungsplans und verfolgen das übergeordnete Ziel, Chancengleichheit, Diversität und eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Forschungskultur im FEL nachhaltig zu stärken. Sie umfassen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen und leitenden Funktionen, zur Sicherstellung fairer Personalprozesse, zur Förderung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung und zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung. Durch ein Bündel aus strukturellen, kulturellen und qualifizierenden Maßnahmen sollen gleiche Teilhabechancen geschaffen, Barrieren abgebaut und die Organisationskultur insgesamt inklusiver gestaltet werden. Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht oder Lebenssituation – ihre Potenziale entfalten und erfolgreich zur wissenschaftlichen und organisatorischen Exzellenz des FEL beitragen können.

3.1 Förderung eines hohen Frauenanteils in wissenschaftlichen und leiten- den Funktionen

Ziel der Maßnahmen ist die Förderung eines hohen Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal, insbesondere auf den höheren Qualifikationsstufen. Ebenso wird ein hoher Anteil von Frauen in Führungsfunktionen und Projektleitungen angestrebt und nachhaltig gesteigert. Zur Umsetzung dieser Zielsetzung werden verschiedene Schritte verfolgt: Stellenausschreibungen werden gendersensibel gestaltet und qualifizierte Frauen aktiv angesprochen. Die Beteiligung am Girls´ Day bietet Orientierung für die berufliche Entwicklung und stärkt den wissenschaftlichen Nachwuchs. Darüber hinaus wird die Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder durch interne und externe Kommunikationskanäle gestärkt, um Inspiration und Identifikation zu ermöglichen.

3.2 Chancengleichheit bei Einstellung, Beförderung und Entgelt

Ziel dieses Maßnahmenpakets ist es, faire und diskriminierungsfreie Auswahlprozesse sicherzustellen und geschlechterspezifische Entgeltlücken konsequent zu vermeiden. Auf Grundlage des TV-L werden Stellenbesetzungen in einem transparenten Verfahren nach den tariflich festgelegten Entgeltgruppen vorgenommen, sodass die Eingruppierung geschlechtergerecht und nachvollziehbar erfolgt. Um dies zu gewährleisten, werden standardisierte Bewertungskriterien für Bewerbungen und Beförderungen eingesetzt.

3.3 Förderung einer familienfreundlichen Arbeitskultur

Ziel ist es, eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter sicherzustellen und Beschäftigte mit Sorgeaufgaben wirksam zu entlasten. Dazu werden flexible Arbeitszeitmodelle, Gleitzeitregelungen und Homeoffice-Möglichkeiten im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse angeboten. Ebenso umfasst das Maßnahmenpaket umfassende Unterstützung bei Elternzeit, Wiedereinstieg und der Übernahme von Pflegeverantwortung. Ergänzend sorgt eine Meetingpolitik mit klar definierten Kernzeiten dafür, dass familiäre Verpflichtungen im Arbeitsalltag besser berücksichtigt werden.

3.4 Prävention von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Ziel dieses Handlungsfeldes ist es, einen sicheren und respektvollen Arbeitsplatz für alle Beschäftigten zu gewährleisten und gleichzeitig niedrigschwellige Meldestrukturen sowie ein consequentes Vorgehen bei Vorfällen sicherzustellen. Dazu besteht eine klare Richtlinie gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung, die den Umgang mit entsprechenden Situationen verbindlich regelt. Vertrauenspersonen stehen als Anlaufpunkte für Betroffene bereit. Ergänzend werden regelmäßige Umfragen zum Sicherheitsempfinden und zur Teamkultur durchgeführt, um Bedarfe frühzeitig zu erkennen. Sensibilisierungsposts und Informationsbeiträge stärken das Bewusstsein für

grenzüberschreitendes Verhalten und fördern eine achtsame Zusammenarbeit. Somit wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, das von Respekt und Sicherheit geprägt ist.

4. Governance und Verantwortung

Die Umsetzung des GEP erfolgt durch mehrere zentrale Akteurinnen und Akteure. Eine wichtige Rolle übernimmt dabei die oder der Gleichstellungsbeauftragte des FEL. Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen und stellt die notwendigen Ressourcen bereit. Unterstützt wird der Prozess durch die Teamleiterin bzw. den Teamleiter und die wissenschaftlichen Vertreterinnen bzw. Vertreter. Zudem wirkt die Teamleiterin bzw. der Teamleiter maßgeblich an der Datenerhebung, dem Monitoring und der kontinuierlichen Prozessoptimierung mit. Vertrauenspersonen werden eingesetzt, die als Anlaufstationen bei Vorfällen von Diskriminierung und Nichtbeachtung der GEP-Rahmenbedingungen dienen. Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden dazu verpflichtet, die Gleichstellungsziele aktiv zu unterstützen und deren Umsetzung im Arbeitsalltag mitzutragen.

5. Monitoring, Evaluation und Reporting

Der GEP wird einmal jährlich überprüft und weiterentwickelt. Die Überprüfung umfasst die Evaluierung der definierten Kennzahlen, die Analyse erzielter Fortschritte sowie die Identifikation bestehender Herausforderungen. Auf dieser Grundlage werden aktualisierte Vorschläge erarbeitet, die zur kontinuierlichen Verbesserung des Gleichstellungsprozesses beitragen. Zudem wird jährlich ein „Gender & Diversity Report“ veröffentlicht, der die Ergebnisse transparent darstellt. Der aktuelle GEP ist auf der Website der UBT Future Energy Lab Wunsiedel GmbH öffentlich zugänglich.

6. Kommunikation und Sensibilisierung

Um Gleichstellung nachhaltig im FEL zu verankern, werden regelmäßige interne Informationskampagnen durchgeführt, die für das Thema sensibilisieren und über aktuelle Entwicklungen informieren. Ergänzend dazu finden Informationsbeiträge, Sensibilisierungsposts und weitere Austauschformate statt, die den Dialog fördern und Wissen vertiefen. Zudem ist die Gleichstellung fest im Onboarding neuer Mitarbeitender verankert, sodass das wichtige Anliegen von Beginn an einen selbstverständlichen Bestandteil der Unternehmenskultur bildet.

Schlussbemerkung

- (1) Der GEP tritt mit der Veröffentlichung in Kraft.
- (2) Abweichungen bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung.
- (3) Der GEP ist als fortlaufender, dynamischer Prozess angelegt und wird unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher, gesellschaftlicher und rechtlicher Entwicklungen und der Entwicklung des Unternehmens regelmäßig fortgeschrieben.

UBT Future Energy Lab Wunsiedel GmbH

Rot-Kreuz-Straße 6

95632 Wunsiedel

info@fel-wunsiedel.de

+49 9232 947902-0

www.fel-wunsiedel.de